

Geleceğin (evden) çalışma düzeni

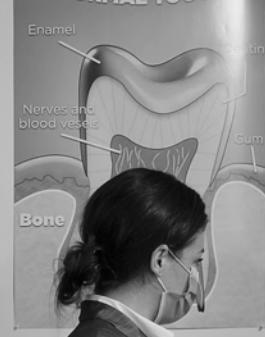
Yeni normalde çalışma düzenine bakış

Aralık 2020

İçindekiler >

- 01 **Pandemi ile Değişen Çalışma Düzeni**
- 02 **Uzaktan Çalışma Kavramı Yeni mi?**
- 03 **Kurumsal Dünyadan Örnekler**
- 04 **Uzaktan Çalışmanın Etkileri**
- 05 **Gelecekte Bizi Neler Bekliyor?**
- 06 **Şimdiden nasıl hazırlanmalıyız?**

**Bunu
yaşıyorduk.**



**Bunu yaşıyor
olduk.**

**Böyle
çalışıyorduk.**

**Böyle
çalışıyor
olduk.**



Sessizdesin.

— 2020 Yılı'nın Alıntısı

Pandemi ile çalışma düzeninde ne değişti?



Çalışma Ortamı

Ofis ortamından ev
ortamına geçiş

Sanal çalışma
ortamları



Kültür

Şeffaflık, açıklık ve
samimiyet ön
planda

Rahatlık ve esneklik



İletişim

Yüz yüze toplantıların
yerine sanal uzun
toplantılar

Telekonferans çözümler



İşbirliği ve Çalışma Şekli

Senkron işbirliğinden
asenkron işbirliğine

Bulut tabanlı dijital
çalışma araçları



Yönetim

Aktif, şeffaf ve planlı bir
yönetim

Başarı metriklerinin
zaman üzerinden değil
işin kalitesi üzerinden
ölçülmesi

Kurumsal dünyadan örnekler



*Şirketler, çalışanları evden
çalışmaya nasıl hazırlıyor?*

Google & Facebook

Evden çalışmayı 2021 yıl sonuna kadar uzattı. Facebook ayrıca 2030'a kadar çalışanlarının yarısının uzaktan çalışabileceğini açıkladı.

Twitter & Square

Çalışanların isterlerse “sonsuz kadar” uzaktan çalışabileceklerini duyurdu.

Google

Çalışanların evlerine ofis ekipmanları alabilmeleri için ödeme desteği sağladı. Ayrıca çalışan ebeveynler için ücretli bakım iznini 6 haftadan 14 haftaya çıkardı.

PepsiCo

Çalışan ebeveynler için çocuklara eğitici yaz kampı olanağı sunan bir kurum ile anlaştı.

Groupe PSA (Peugeot, Citroën, DS, Opel and Vauxhall)

Üretim dışı tüm personelin uzaktan çalışabileceğini, ofis alanlarını daraltarak işbirliği ihtiyacına yönelik yeniden tasarladığını açıkladı.

Feather

Ofis masraflarından elde kalan bütçeyi çalışanlara yiyecek ve ofis/donanım malzemeleri alışverişlerinde ve Wi-Fi faturasının %25'inde kullanabilmeleri için ek ücret olarak dağıttı.

Evden çalışmak yepyeni bir konu mu, yoksa zaten gelmesini öngördüğümüz bir akımın hızlanmış hali mi?





Evden çalışma

Son yıllarda çalışanları motive etmek için esnek çalışma koşullarının ön plana çıkan bileşenlerinden biri olan «home office» şirketlerin tercihleri üzerine kurulu bir kavramdı.

Tercih bazlı

Ofis Mevcut

Belirli Günler

Sadece evden çalışma

Pandemi ile birlikte, hükümetlerin veya şirketlerin aldıkları kararlardan veya yaptırımlardan kaynaklı olarak konu artık tercihten öte bir zorunluluk halini aldı.

Zorunlu

Evde

Sürekli

Uzaktan çalışma

Experience Consulting
Istanbul

Ofisin kavramının anlam değiştirmesi ile ofisin çalışanın ihtiyacını karşılayacak nitelikte, alternatif ortamlara dönüşmesi, uzaktan çalışmanın mekan bağımsız olarak sürekli olacağına işaret.

Tercih bazlı

Mekan Bağımsız

Sürekli

İşverenin Perspektifinden: Evden çalışmanın avantajları ve dezavantajları

Avantajları



**Masraflardan
Tasarruf**



Verimli İş Gücü



**Çalışan
Memnuniyeti**



**İşe Alımda Coğrafi
Kısıtların Kalkması**

Dezavantajları



**Çalışan Adaptasyonu
ve Kültür Bariyeri**



**Teknik Altyapı
Yetersizliği**



**Yönetim ve
Güven Problemi**



Siber Güvenlik Riski

Çalışanın Perspektifinden: Evden çalışmanın avantajları ve dezavantajları

Avantajları



Zaman Kazanımı



**Rahatlık ve
Esneklik**



**Odaklı ve Verimli
Çalışma**



**Çalışma Ortamını İhtiyaca
Göre Uyarlama**

Dezavantajları



**Yalnızlık ve
Soyutlanma**



**Artan İş Yükü & İşten
Kalkamamak**



**İletişim ve
İşbirliği Sıkıntıları**



**Ev Ortamının Yetersizliği
ve/veya Dikkat Dağıtması**

Ofis çalışanlarının

72'si

en azından haftada iki gün
uzaktan çalışmak istiyor.

PwC's US Remote Work Survey — June 25, 2020

Uzun vadede,
çalışanların çoğunluğu
alternatif ve esnek
çalışma seçeneklerine
ilgi duyuyorlar.

Yeni normalde

~~Ofise geri dönecek miyiz?~~ Ofise **neden** ihtiyaç olabilir?

6C Modeli

Ofise uzun vadede neden ihtiyaç olabilir?

Ofis
Dışında

Creation
**Üretme/
Yaratma**

Communication
İletişim

Coaching
**Liderlik /
Koçluk**

Ofiste

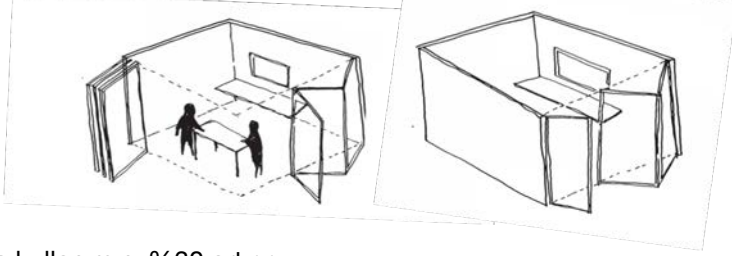
Collaboration
İşbirliği

Community
**Sosyal
Bağ**

Commitment
Aidiyet

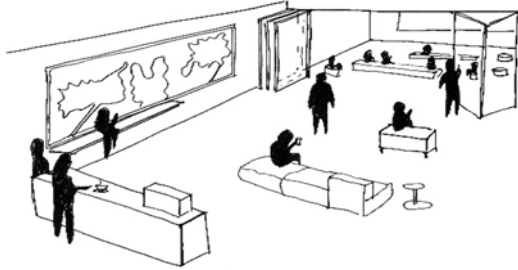
Ofis alanı uzun vadede nasıl değişecek?

Çevik, kapatılabilir özel alanlar



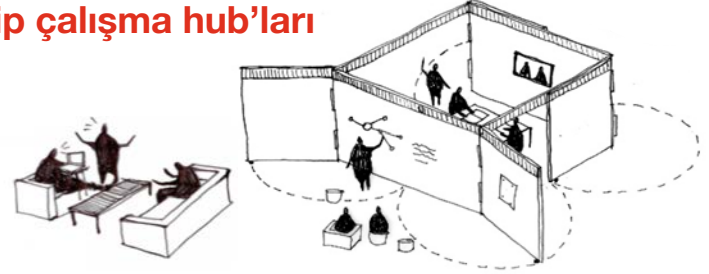
Oda kullanımını %30 artırır.

Sosyal Alanlar



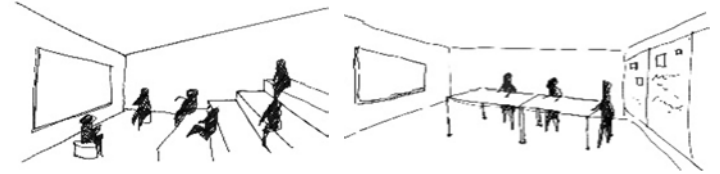
Katalizör, farklı birimleri ofise getirerek işbirliğini ve sosyal bağı sağlar.

Ekip çalışma hub'ları



İşyeri verimliliğini % 20 artırır.

Sürekli Beta- Sürekli Öğrenmeyi Destekleyen Açık Alanlar

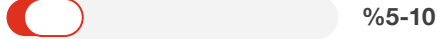


Aidiyet ve gelişim için öğrenmeyi tetikleyici alanlar sağlar.

Uzun vadede hibrit bir çalışma modeli öngörüyoruz.

OFİSTE ÇALIŞMA

ÇALIŞANLARIN



OFİSTE GEÇEN SÜRE



HİBRİT ÇALIŞMA

ÇALIŞANLARIN

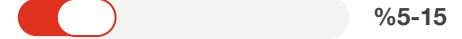


OFİSTE GEÇEN SÜRE

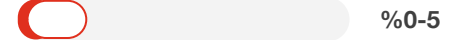


UZAKTAN ÇALIŞMA

ÇALIŞANLARIN

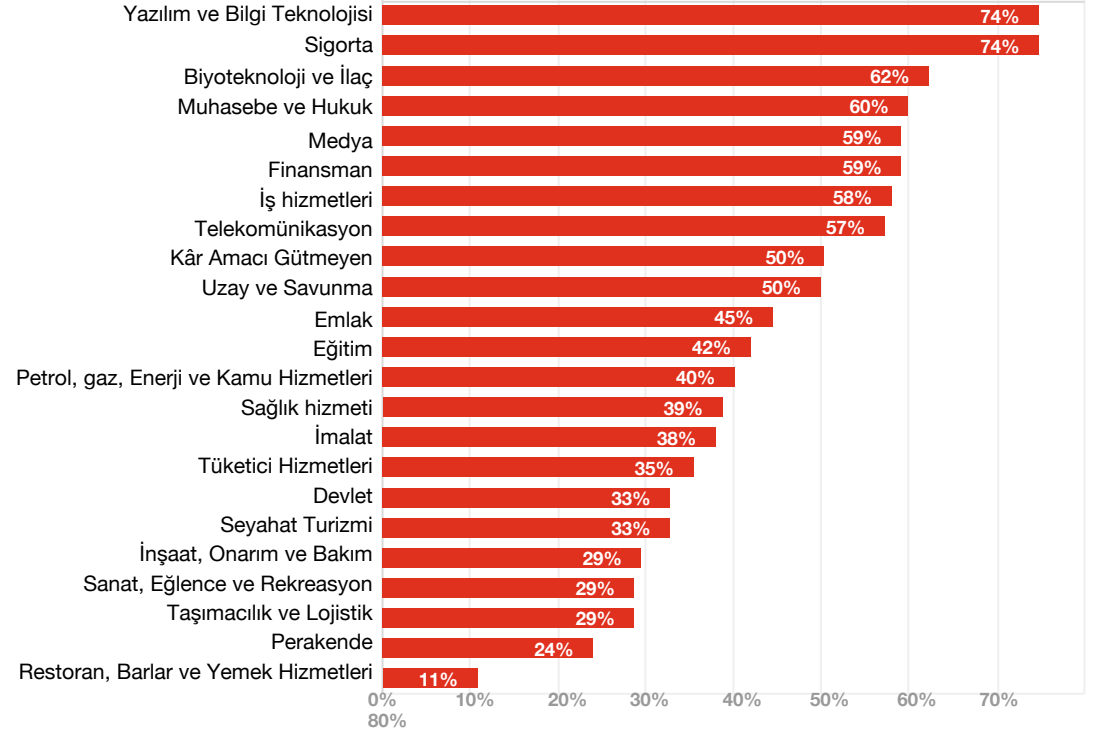


OFİSTE GEÇEN SÜRE



Bu model endüstri bazlı değişkenlik gösterebilir.

Evden çalışma avantajına erişimi olduğunu bildiren çalışanların yüzdesi



Kaynak: Glassdoor, Ocak 2019-Mart 2020

Hibrit ve uzaktan çalışma düzeninin olmazsa olmaz dijital araçları



Video Konferans Araçları

Telefon görüşmesinden alamayacağınız görsel ipuçlarını tanıyın
Kişisel bir bağlantı kurun
Toplantıları kaydedin ve canlı notlar alın



Anında Mesajlaşma Araçları ve “Chat” Odaları

Hızlı soru-yanıt için e-posta yerine gerçek zamanlı mesajlaşma araçları kullanın



Bulut tabanlı dökümantasyon saklama ve paylaşma araçları

Dosyaları yükleyin ve gerçek zamanlı olarak işbirliği yapın
Dosyaları paylaşılabilir klasörlerde kolayca düzenleyin



Canlı İşbirliği / Beyin Fırtınası Araçları

Çalışmalarınızı gerçek zamanlı olarak birlikte oluşturun
Sorunları çözmek için birlikte çalışarak beyin fırtınasını etkinleştirin



İş ve Proje Yönetim Araçları

Görevleri, zaman yönetimini, önceliklendirmeyi, yetkilendirmeyi ve işbirliğini takip edin. Muhasebe, insan kaynakları ve diğer iş ihtiyaçları için sanal araçları kullanın.



Veri Güvenliği

Gizliliği, güvenliği ve erişimi yönetin

Örnek:

Hibrit modelde işe başlama (onboarding) süreci

	1. Gün Öncesi			1. Gün ve Oryantasyon		1. Hafta		30 Gün Sonra
Aksiyonlar	İş Teklifini Değerlendirme ve Başlamadan Önce Belgeleri Tamamlama	Ekibi Yeni İşe Başlayan için Hazırlama	Yeni İşe Alınan Kişi Şirket Hakkında Bilgi Edinmesi	Süreçler, Çalışma Ortamı ve Prosedürlerin Öğrenilmesi		Beklentilerin Oluşturulması ve İşe Başlama Materyalleri ve Araçları ile Aşinalık Oluşturulması		Hedeflerin Belirlenmesi ve Entegrasyon
Adımlar	Teklif Görüşmeleri	İlk Hafta Planının Çıkarılması	Şirket Yapısını ve Stratejisini Anlayın	İşe Başlangıcın Email ile Duyurulması	Prosedür ve Kuralların Gözden Geçirilmesi	Rolün Kavranılması	Sorumlulukların Netleştirilmesi	Performans Hedeflerinin Belirlenmesi
	Teklif Kabulü	Çalışma Alanı Oluşturun	Şirket Değerleri Hakkında Bilgi Edinin	Ofis Turu	Şirket ve ofis kültürüne dair eğitim	Çeşitli Formlar (Sigorta vb..)	Açık İletişim Kanallarının Kurulması	Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi
	Gerekli Döküman ve Formların Tamamlanması	Yeni Takım Üyesini Ekibine Bildirin		Mentor/buddy ile Tanışma	Donanım Yazılım Kurulumları	Günlük Akışın Kavranılması	Ekip Üyeleri ile Toplantıların Başlaması	Temel Eğitimlerin Tamamlanması
	İşe başlamadan önceki hazırlık iletişimi	Tanışmaları Organize Edin ve Planlayın			Araç ve Teknolojilere Erişim Alınması			Ekip Dışı Paydaşlarla Görüşmeler

Sanal Etkileşim

Yüz yüze Etkileşim

Bireysel Aksiyonlar

Geleceğin çalışma düzenine hazırlanmak için şimdiden ne yapmalıyız?

Büyülü bir tarifi yok, her organizasyon geleceğe dönük düşünme ve planlama ile kendi stratejisini belirleyecek



Geleceğin Çalışma Stratejisi

Birçok şirket farklı çalışma modları deniyor, bazıları tamamen uzaktan, bazıları hibrit sanal modeli deniyor. Soru, bu modellerden hangisinin uzun vadede kalacağıdır. İşin geleceğinin temellerini oluşturmak için şirketlerin şimdi karar vermesi ve harekete geçmesi gereken şey budur.

Yeni Çalışma Düzenine Uygun Organizasyonel Kültür, Alışkanlıklar ve Etkileşim Biçimleri

Sanal çalışmaya gitmek görüldüğünden çok daha zor olabilir. Kültür ve performansın temelini oluşturan organizasyonel normlarda değişiklikler gerektirir. Sanal çalışma düzenlemelerine geçiş sırasında bunları gözden kaçırmak, uzun vadede güven, uyum ve paylaşılan kültürün erozyonunu riske atmak.

Yeni Beceriler, Yöntem ve Araçlar

Uzaktan çalışmaya hızlı geçişle birlikte, çoğu çalışan, çalışma koşullarındaki büyük değişiklikler nedeniyle bocaladı. Gerçek üretkenlik ve çalışanların sanal dünyada başarılı olması için doğru beceriler, yöntemler ve dijital araçlarla güçlendirilmesi gerekir.

Yeni Süreçler, Kontroller ve Ölçümler

Üretkenliğin bir temsilcisi olarak, şirketlerin gerçek sonuçları ve sonuçları ölçmede yetersiz olan girdilere ve faaliyet hacmine odaklanan ölçümleri izleme dürtüsünün ötesine geçmeleri gerekir. Liderler sonucu ve çıktıyı izlemeye odaklanmalıdır.

Teşekkürler.



Etkin Çiftçi, Direktör
PwC Experience Consulting
etkin.ciftci@pwc.com



Vedya Menase, Müdür
PwC Experience Consulting
vedya.menase@pwc.com

Pwc Deneyim Danışmanlığı

PwC Deneyim Danışmanlığı, kullanıcıyı merkeze alarak tasarım odaklı çözümler üreten ve yeni nesil deneyimlerin hayata geçmesi için gerekli olan, mekan yetenek ve çözüm ekosistemini sunan bir danışmanlık ekibidir. Daha fazla bilgi almak için www.pwc.com.tr/tr/hizmetlerimiz/dijital-hizmetler/experience-center sitesini ziyaret edebilirsiniz.

Bu sunum PwC Türkiye Deneyim Danışmanlığı Ekibi tarafından PwC Türkiye 19. Çözüm Günü için hazırlanmıştır. Tüm hakları saklıdır. PwC'nin yazılı izni olmadan bu dokümanın ve içerdiği bilgilerin üçüncü şahıslara dağıtımı ve çoğaltımı yapılamaz.

